

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **SILVIA GENTA****Orario di lavoro: chi lo decide?**

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

L'attuale definizione di **orario di lavoro** non è più ancorata al concetto di lavoro effettivo definito dall'art. 3 R.D.L. 692/1923 come quel lavoro *"che richieda un'applicazione assidua e continuativa"*, ma ha una portata più ampia. Ciò risulta confermato dalla circostanza che non è stata più riproposta l'esclusione dalla nozione di orario di lavoro e dalla disciplina sulla durata massima della prestazione di lavoro di *"quelle occupazioni che richiedano per loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia"*. Al contrario, qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro è definito come **periodo di riposo**; periodo di riposo che, come le ferie, serve al lavoratore per il recupero delle energie psico-fisico. Generalmente **l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e prevede un orario massimo settimanale di 48 ore.**

La distribuzione dell'orario di lavoro è stabilita dalla legge, che ammette qualsiasi accordo tra le parti per organizzare l'orario di lavoro, e dai **CCNL** che pongono i limiti, i vincoli al potere datoriale, definiscono le pause, i riposi giornalieri e la durata settimanale dell'orario di lavoro. Nei riguardi dei servizi di protezione civile, compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, le disposizioni contenute nel D.Lgs. 66/2003 non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Nel rispetto dei limiti fissati dalla legge e dai CCNL, il datore di lavoro può regolamentare la **distribuzione dell'orario di lavoro su base giornaliera e settimanale**, accordandosi anche con il lavoratore per andare incontro alle esigenze di entrambe le parti. Ad esempio, può essere concordata la collocazione e la durata della pausa pranzo.

Il datore di lavoro può programmare l'orario di lavoro in un regime orario di flessibilità, ossia definire il periodo di superamento dell'orario di lavoro alternato a periodi di conseguente riduzione dell'orario stesso.

Nel caso in cui l'organizzazione dell'attività lavorativa sia imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa secondo le sole proprie esigenze, tranne nei casi in cui il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento oppure il lavoratore sia informato sul lavoro da svolgere nel **rispetto di un termine di preavviso**. Nel caso in cui manchi una delle predette condizioni, il lavoratore ha il diritto di rifiutare di svolgere la prestazione senza alcuna conseguente procedura disciplinare a proprio carico.

Il datore di lavoro può stabilire anche un **minimo di ore di prestazione di lavoro garantita**. In questo caso il lavoratore deve essere informato sul numero di ore minime retribuite e sulla maggiorazione oraria applicata alle eventuali ore lavorative svolte in aggiunta a quelle minime garantite.

Si precisa, infine, che il **tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede di lavoro non può essere computato nell'orario di lavoro**, pertanto il relativo trattamento economico non può che essere di natura indennitaria, nei limiti di quanto disposto dall'art. 51 D.P.R. 917/1986. Se è richiesto al dipendente di recarsi a un *"punto di raccolta"* per utilizzare un particolare mezzo di trasporto o per reperire la strumentazione necessaria oppure, comunque, per porsi a disposizione del datore di lavoro presso detto punto di raccolta entro un determinato momento, è a partire da quest'ultimo che deve computarsi l'orario di lavoro. **L'attività di vestizione e di svestizione deve essere inclusa nell'orario di lavoro solo nel caso in cui il datore di lavoro imponga al lavoratore di indossare determinati indumenti appositamente forniti**, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro. Viceversa, non è riconducibile ad orario di lavoro l'ipotesi in cui i lavoratori non siano obbligati ad indossare la divisa in azienda e non abbiano l'obbligo di dismetterla alla fine dell'orario, lasciandola in sede. In tali ultime ipotesi, infatti, il lavoratore resta libero di scegliere il tempo e il luogo dove indossare la divisa, ben potendo decidere di effettuare tale operazione presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro.